

В. В. Павлюк,
ДПА м. Києва

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються теоретико-методологічні аспекти формування механізму соціального партнерства. Визначено проблеми розвитку та сформульовано перспективи підвищення дієвості такого механізму в системі соціально-трудоу відносин України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальне партнерство; соціально-трудоу відносини; соціальний діалог; принцип трипартизму; конфлікти та взаємодія соціальних партнерів.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются теоретико-методологические аспекты формирования механизма социального партнерства. Определены проблемы развития и сформулированы перспективы повышения эффективности такого механизма в системе социально-трудоу отношений Украины.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальное партнерство; социально-трудоу отношения; социальный диалог; принцип трипартизма; конфликты и взаимодействие социальных партнеров.

SUMMARY. The theoretical and methodological aspects of social partnership mechanism development are considered in the article. The problems of development are determined and the rise validity possibilities of such mechanism in social and labor relations system of Ukraine were stated.

KEY WORDS: social partnership; social and labor relations; social dialog; tri-partisanship system principle; conflicts and social partners cooperation.

Постановка проблеми. Українське суспільство перебуває на складному етапі формування нової системи соціально-трудоу відносин. Такий процес характеризується як тривалий з певними елементами невизначеності. Нині практично всі суб'єкти господарювання в своїй діяльності зустрічаються з проблемами підвищення результативності соціального діалогу, активізації позицій практично всіх учасників переговорного процесу. З встановленням ринкових відносин виникла й розвивається нова форма життєдіяльності суспільства — «соціальне партнерство», що являє собою організаційну структуру, в межах якої відбувається взає-

модія організацій роботодавців, найманих працівників і держави. У загальному визначенні соціальне партнерство — це система регулювання соціально-трудових відносин, яка дозволяє ефективно поєднувати інтереси різних суб'єктів таких відносин з метою запобігання конфліктам у трудовій сфері [6].

Формування ефективного механізму соціального партнерства нині є актуальним. Розуміючи важливість цього, уряд визначив одним з пріоритетних напрямів розвитку соціально-трудової сфери на засадах соціального партнерства, Міжнародна організація праці реалізує проект технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці», все більше науковців звертають свою увагу на цю проблему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку соціально-трудових відносин і соціального партнерства досліджували всім відомі Д. Дунлоп, Л. Ерхард, Д. Коммонс та інші. Зазвичай, автори робили висновки, ґрунтуючись на реаліях відповідної країни у певний час, тому до запропонованих ними методів вирішення соціально-економічних проблем, формування моделі соціального партнерства слід підходити обережно, хоча досвід, безперечно, є важливим.

В Україні також питання становлення, розвитку соціального партнерства висвітлюють у своїх працях відомі науковці — В. Жуков, Є. Качан, А. Колот, О. Новікова, Г. Осовий, В. Скуратівський, С. Українець, В. Хмільовський та інші. Більшість авторів, які аналізують стан соціального партнерства в Україні, досліджуючи зміни в системі розподільчих відносин, констатують негативні процеси в галузі соціально-трудових відносин. Деякі науковці, економісти (А.Колот, С.Українець) присвячують свої статті дослідженню теоретичних аспектів соціального партнерства, визначенню базових категорій (сторони, суб'єкти соціального партнерства). Проводились дослідження у сфері договірного регулювання оплати праці як складового елемента соціального партнерства. Науковцями, повідними діячами профспілок і роботодавцями визначено основні напрями реформування оплати праці на засадах соціального партнерства, поставлено проблемні питання щодо розвитку інституту соціального партнерства в Україні і можливі шляхи вирішення. Однак механізм соціального партнерства опрацьований ще недостатньо, висновки теоретиків і практиків щодо причин недосконалості чинного механізму є досить різними, а напрями його вдосконалення чітко не визначені. Залишаються мало вивченими питання визначення ролі держави

в процесі соціального діалогу, а, в умовах розробки нового Кодексу законів про працю — ефективності нових (запропонованих) нормативно-правових положень.

Формування цілей статті. Формування адекватного сучасним умовам механізму соціального партнерства є нагальною потребою. І визначення місця держави в соціальному діалозі, аналіз основного призначення профспілкових організацій та об'єднань роботодавців, вирішення проблем у їх функціонуванні та взаємодії, визначення ролі і призначення колективних договорів і угод у соціальній політиці, дослідження причин та шляхів вирішення конфліктів у соціально-трудових відносинах, а також виявлення ролі у врегулюванні цих відносин провідної інституційної ланки соціального партнерства — Національної служби посередництва і примирення є першочерговими завданнями, спробу розв'язання яких здійснено у статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система соціального партнерства в Україні має свої особливості. Вона почала створюватися в умовах соціально-економічних реформ та загальносистемної кризи країни. Законодавчу основу сучасного соціального партнерства складають Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», Кодекс законів про працю України, Указ Президента України «Про національну раду соціального партнерства».

Соціальне партнерство в Україні існувало з часу зародження нашої державності. Перший етап — становлення — характеризувався формальним залученням соціальних партнерів до прийняття важливих рішень у соціально-економічній, трудовій сферах, про що свідчить зміст генеральної угоди, динаміка укладення угод інших рівнів та колективних договорів. У той час (до 1993 р., коли було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди») соціальне партнерство навіть як термін було незрозумілим: роботодавці як соціальна група лише формувались і не брали участі у переговорах між урядом і профспілками; профспілки мали навчитися працювати самостійно, без «керівництва» уряду, держава не визначилася з функціями, стратегічними напрямками, місцем на ринку праці тощо. На другому етапі, що досі триває, простежується поступове наближення суспільства до усвідомлення важливості соціального партнерства не тільки як форми управління кризою, але і як механізму забезпечення економічного зростання.

Причин, чому соціальне партнерство в Україні досі остаточно не сформовано як дієвий механізм, чимало. Серед головних

можна виділити такі: недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низька мотивація роботодавців до участі в соціальному діалозі; формальний характер угод, договорів, які діяли і діють тепер на всіх рівнях економіки України; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства; низька інформованість широких мас суспільства про соціальне партнерство [3].

Одним з особливих моментів процедури соціального діалогу — збалансованість вимог і врахування інтересів партнерів. В іншому разі переговорний процес втрачає ефективність і основу для компромісу. Дотримання принципу рівноправності для учасників діалогу є стимулом для розвитку системи соціального партнерства.

У реальному житті у трансформаційній економіці України актуальними є закріплення цього принципу і його реалізація. Соціальна практика свідчить, що нині соціальне партнерство переживає складний період реформування та адаптації до ринкових умов. Із зміною форм власності приватизацією підприємств, формуванням акціонерних структур активність працівників знизилася. Наймані працівники не висловлюють свого невдоволення діями адміністрації, оскільки бояться звільнення. Інтереси працівників у переговорному процесі відстоюють профспілки або представники трудового колективу. За традицією, а також з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних обставин, саме профспілки найчастіше беруть на себе функції сторони у соціальному діалозі. Проте вони ще не повною мірою стали соціальним інститутом, на яких переважно покладаються громадяни у пошуках захисту своїх прав та інтересів.

Соціологічні опитування доводять, що 48 % працівників вважають несформованим свій захист з боку профспілок. На відсутність механізмів дійового соціально-економічного характеру вказують 50 %, на вплив роботодавця на позицію профспілок і безвідповідальність їх лідерів і функціонерів — відповідно, 36 % і 20 %, на функціональне об'єднання (неформальне і формальне) профспілкових органів і роботодавців, у тому числі адміністративне, — 20 % [6]. Таким чином, профспілки часто перетворюються у придаток роботодавця.

На сьогоднішній день найвпливовішою цивільною профспілковою організацією залишається Федерація профспілок України (ФПУ). Проте її потенціал недостатній для формування позиції профспілок у загальних питаннях захисту працівників — таких, як встановлення адекватної ринковим умовам ціни робочої сили,

активізація профспілкового руху на національному ринку праці та у відносинах з роботодавцями [2].

Кризовий стан профспілок об'єктивно пов'язаний з прискореною приватизацією галузей економіки, їх структурною перебудовою, виникненням нових видів діяльності, скороченням промислового та аграрного секторів, що призводить до зменшення традиційної бази профспілкового руху. Спостерігається інертність з боку профспілок щодо використання існуючих механізмів соціального партнерства і соціально-економічного захисту працівників через низьку правову грамотність профспілкових керівників.

Найменш функціональною ланкою в системі соціального партнерства є організація роботодавців. Водночас потенціальна роль роботодавців як власників найвагоміша в регулюванні соціально-трудових відносин. Вплив роботодавців на найманих працівників і профспілок становить, відповідно, 65 і 77%. Незалежний підхід до вирішення соціальних і виробничих проблем, очевидно, на виробництві поширений більше, ніж соціальний діалог на основі трипартизму. Невипадково, що тільки незначна частина роботодавців укладає галузеві угоди і здійснює роботу з територіальними радами соціального партнерства. Мінімальними є контакти об'єднань роботодавців і об'єднань профспілок. Партнерські відносини між роботодавцями і профспілками практикуються частіше на рівні підприємств. На вищих щаблях соціального управління вони є пасивними. Низька соціальна активність спостерігається також між владою та об'єднаннями роботодавців. Серед причин неефективної роботи організацій роботодавців — правові, організаційні, економічні, соціальні та інформативні.

Дослідники констатують низьку обізнаність роботодавців із законодавством та іншими нормативними актами у сфері праці та соціально-трудових відносин. Близько 45 % підприємців не обізнані з Конвенціями МОП № 87 «Про свободу асоціацій та захист права на організацію» і № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів», 25 % знайомі з ними частково [7].

Певною перешкодою на шляху розвитку соціального партнерства є концентрація уваги партнерів на класичних методах організації системи тристоронніх відносин. Тим часом у ЄС традиційна модель соціального партнерства набуває диверсифікованого характеру. Соціальний діалог поширюється на всі рівні соціально-економічних відносин. Консультація та діалог зміщуються по вертикалі вниз на рівень підприємств і фірм, розширюю-

ється горизонтальний переговорний процес, охоплюючи території та галузі. Поглиблюється предмет переговорів, порушуються питання не тільки соціальної, але й економічної проблематики.

В сучасному українському суспільстві правова ситуація з приватним сектором економіки у питаннях його інституціоналізації призводить до серйозних суперечностей. Закон України «Про організації роботодавців» має певні неузгодження з практикою формування об'єднань роботодавців. Наприклад, дії цього закону не поширюються на об'єднання громадян, що створені та діють у порядку, визначеному іншими законами України. Як наслідок, майже тисяча громадських об'єднань підприємців, роботодавців різного статусу не можуть бути визначеними як організації роботодавців. У законі відсутні положення про галузеві організації роботодавців і можливість регіональних об'єднань роботодавців (місцевих і обласних) брати участь в організації та діяльності аналогічних об'єднань вищого рівня. Є також інші неузгодження з реальним процесом формування організацій роботодавців у країні. Все це актуалізує питання дотримання тих прав і принципів, які існують на сьогоднішній день у Конституції України та практиці європейських країн і відповідно до яких необхідно вдосконалювати закони про систему соціального партнерства.

В Україні розвивається тристороння модель соціального партнерства, де крім найманих працівників, їх представників в управлінні та захисті соціальних інтересів провідна роль належить державі. У регулюванні соціально-трудових відносин і соціального діалогу держава, по-перше, виконує функції публічної влади, по-друге, виступає як соціальний партнер. Як законодавець держава приймає закони, правові акти, встановлює правила і процедури соціального партнерства, а також визначає правовий статус учасників переговорного процесу, виступає як посередник при вирушенні конфліктних ситуацій між партнерами та представник і гарант інтересів держави у системі соціального партнерства. Державні органи визначають форми та методи представництва інтересів, створюють сприятливі умови для переговорів тощо. Як власник засобів виробництва держава перебирає на себе функції роботодавця і сама стає стороною угоди певного рівня.

Ефективна реалізація функції «держава — арбітр» передбачає опосередковану участь уряду в соціальному діалозі через встановлення «правил гри» (рис. 1) та безпосереднє втручання в роботу соціальних партнерів у випадку порушення ними законних прав, інтересів суспільства, партнерів.

Соціологічні опитування виявляють формальне ставлення державних органів до профспілок і роботодавців. Це пояснюється слабкістю ідеології соціального партнерства у суспільній свідомості та відсутністю досконалого законодавчого забезпечення механізмів державного впливу на систему соціального партнерства, внаслідок чого держав компенсує цей недолік через адміністративні функції.

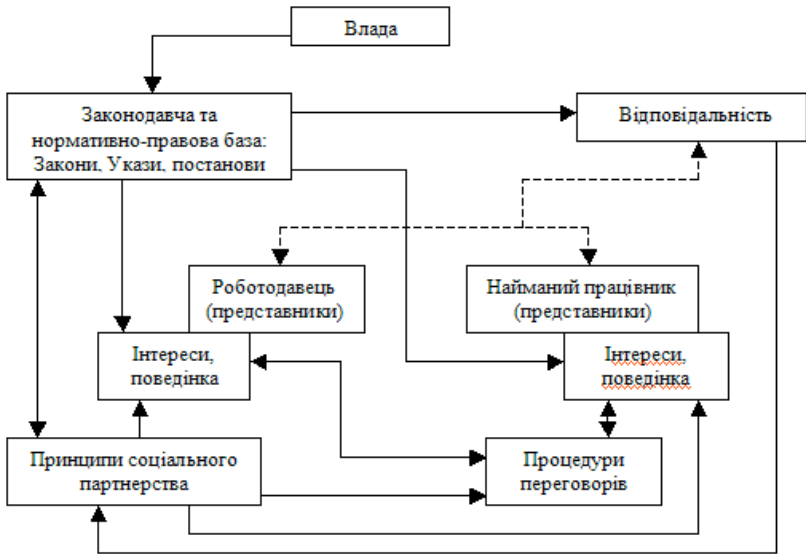


Рис. 1. Механізм соціального партнерства [7]

До вітчизняної практики регулювання соціально-трудових відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців [2, с.138].

Найважливішу роль у розвитку соціально-трудових відносин відіграє інфраструктурна система соціального партнерства. Однією з дієздатних її ланок протягом останніх років виявилася створена у 1998 р. Національна служба посередництва і примирення (НСПП). Протягом останніх років у результаті застосування мирних процедур було вирішено понад 950 колективних трудо-

вих спорів, що становить 78 % від зареєстрованих. Кількість страйків зменшилася з 687 у 1998 р. до 13 у 2005 р. Кількість колективних трудових спорів (конфліктів), вирішенню яких сприяла НСПП, становила 244, у тому числі безпосередньо на виробничих об'єктах — 215. Вирішено було 94 % колективних трудових спорів у ході проведення примирно-переговорних процедур (примирних комісій, трудових арбітражів) [6]. НСПП також брала участь у своєчасному розв'язанні 1415 розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин і запобіганні виникненню колективних трудових спорів на 6203 підприємствах, в організаціях та установах, де зайнято понад 676 тис. чоловік. На доконфліктній стадії вирішено 37% розбіжностей, попереджено виникнення 411 колективних трудових спорів на 4852 підприємствах [6].

Найпоширенішими причинами виникнення колективних трудових спорів є заборгованість із заробітної плати, несвочасна виплата поточної заробітної плати. Вагомими факторами загострення конфліктів залишаються низький рівень оплати праці, який не забезпечує життєво важливих потреб, ігнорування адміністрацією підприємств інтересів працюючих, порушення умов колективного договору, неритмічність роботи підприємств і вимушені неоплачувані відпустки, протистояння роботодавців і трудового колективу внаслідок приховання керівниками підприємств прибутків, зміна форми власності, у тому числі на соціальні об'єкти, без урахування інтересів трудящих, несприятливий соціально-психологічний клімат, незадовільна безпека праці тощо. Тому зусилля НСПП зосереджено на найбільш небезпечних, з цієї точки зору, об'єктах, зокрема на колективах підприємств галузей, де допущено найбільші обсяги невиплаченої заробітної плати, та їх виплатах, а також на підприємствах, де неплатоспроможність відновлюється чи, навпаки, у разі їх банкрутства порушуються трудові права найманих працівників.

Однією з причин, яка унеможлиблює узгодженість механізмів і вирішення поточних трудових спорів, є недостатня увага до виявлення підприємств, неспроможних виконати взяті зобов'язання. У зв'язку з цим необхідні нові форми співпраці НСПП і профспілок, які б забезпечували паралельне прогнозування стану соціально-трудова відносин з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів. Особливо це стосується забезпечення побутових та економічних прав найманих працівників через зміну власника, зміну організаційної структури приватизованих підприємств та їх банкрутство.

Розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин вже 10 років регламентуються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Досвід застосування цього закону доводить, що у багатьох випадках причинами конфліктів є недостатність інституціональної та правової бази щодо їх вирішення. Назріла необхідність в удосконаленні організаційного механізму не тільки вирішення спорів, але й реалізації рішень.

Недоліком механізму вирішення конфліктної ситуації є нерівноправне становище суб'єктів трудових спорів. На противагу профспілковим організаціям, уповноважені представники найманих працівників, на яких законодавцем покладене головне право вирішення питання про вступ до колективного трудового спору, не мають міцних гарантій. Повноважені представники трудового колективу найменш захищені від тиску роботодавців, тому їх можливості як повноцінних суб'єктів трудових спорів обмежені. Отже, представницькі органи найманих працівників як учасники примирних процедур щодо вирішення трудових колективних спорів потребують більш чіткого визначення і законодавчого закріплення правоохоронних гарантій.

Особливу роль в ефективному врегулюванні й конструктивному вирішенні конфліктів відіграють обґрунтованість і компетентність експертного аналізу, чітке та адекватне кваліфікування трудового спору й причин його виникнення. З цією метою створюється спеціальний орган який називається трудовий арбітраж. Він складається із залучених сторонами колективного трудового спору фахівців, експертів та інших осіб, які приймають рішення щодо суті конфлікту між сторонами.

Трудові спори та конфлікти необхідно вирішувати у межах трудового процесуального кодексу. Така практика існує в розвинутих країнах, де система соціального партнерства досягла високого рівня розвитку. Основна перевага спеціалізованих трудових судів — швидкість і компетентність розгляду спорів [6].

Висновки і перспективи досліджень. Соціально-економічна політика уряду України спрямована на досягнення сталого економічного розвитку, а однією з передумов досягнення цієї мети є створення цивілізованого конкурентного середовища для функціонування ринкової економіки, забезпечення демократизації суспільства, що потребує ефективної діяльності механізму соціального партнерства.

Досвід розвинутих країн переконує, що соціальне партнерство, якщо воно будується на досконалій законодавчій базі, чітких

принципах, балансі інтересів усіх учасників, значною мірою сприяє економічному розвитку держави, досягненню громадської злагоди і миру в суспільстві. Українське суспільство потребує усталення соціального партнерства як обов'язкового складника стабільності і прогресу. Тому відповідний механізм має бути створений у найкоротший час.

Найближчою перспективою у справі здійснення принципу рівності сторін соціального партнерства мають стати консолідація профспілкового руху за однорідними цілями та інтересами, об'єднання їх у постійно діючому органі для розробки узгодженої стратегії й солідарної тактики. В Україні процес диверсифікації потребує подальшої інституціалізації форм соціального партнерства, які мають бути пристосовані до економічних, технологічних і соціальних змін, що відбуваються в суспільстві. Потрібне подальше поглиблення переговорів на галузевому рівні з включенням широкого кола проблем, які охоплюють якість людського потенціалу, конкурентоспроможність фірм, продуктивність праці та професійну етику. Ініціювання розширених меж соціального партнерства в першу чергу має належати організаціям роботодавців, які за своєю специфікою найбільш заінтересовані у динамічному та безконфліктному виробничому процесі. Процес самоорганізації роботодавців стимулює законодавче і нормативне поле, яке чітко визначає статус і функції підприємців та їх організацій як рівноправних учасників переговорів. Для підвищення рівня конструктивної співпраці роботодавців з профспілками і державою необхідно забезпечити стабільні умови для реалізації підприємцями та організаціями роботодавців своїх функцій. До них належать досконалі механізми ринкового саморегулювання: перегляд системи оподаткування, зниження податкового тиску, зменшення тіньової діяльності та корупції. Підвищення ролі держави як гаранта рівноправної участі всіх сторін системи соціального партнерства у переговорах має виходити з концептуальних положень соціально орієнтованої економіки і соціального державного устрою. Останні проголошують економічну свободу і право на тарифну автономію роботодавців, найманих працівників, профспілок і підприємців; економічну відповідальність трудящих і роботодавців за добробут і соціальну спрямованість бізнесу; солідарну участь членів суспільства у вирішенні питань регулювання соціальної політики і недопущення неправомірних розривів у доходах різних категорій населення; економічну демократію та участь працівників у виробленні та реалізації соціальної політики. Одним з визначальних напрямів

зміцнення системи соціального партнерства є підвищення ролі та значення колективних договорів і угод у соціальній політиці держави і підприємств.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що соціальне партнерство є запорукою економічного зростання через те, що забезпечує профілактику та наслідки соціально-трудова конфліктів, стимулює роботодавців до раціонального управління підприємством та використання трудових ресурсів, мотивуючи працівників до продуктивної праці, дозволяє сформуваати адекватну соціально-економічну політику держави тощо. А вдосконалення діючої системи соціального партнерства в Україні дозволить створити адекватний механізм реалізації колективно договірною регулювання соціально-трудова відносин, сприяти всебічному розвитку людини та формуванню демократичної держави, використати резерви економічного зростання. Головна суспільна функція досконалої системи соціального партнерства полягає в тому, щоб, незважаючи на розбіжності зацікавленості, знайти можливість для нейтралізації індивідуального і групового егоїзму як підприємців, так і працівників, запобігти руйнівним страйкам і створювати умови, з одного боку, для забезпечення належного рівня доходів найманих працівників, а з другого — для динамічного розвитку виробництва.

Література

1. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. — 258 с.
2. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна // Стратегічні пріоритети. — 2008. — № 3(8). — С. 132—141.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник. — Львів: Новий світ-2000, 2004. — 248 с.
4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 152 с.
5. Бутко М. Регіональні складові соціального партнерства / М. Бутко, М. Мурашко // Економіка України. — 2001. — №4. — С. 4—10.
6. Новиков В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства // Економіка України. — 2005. — №1. — С. 80—85.
7. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 1. — С. 42—48.

Стаття надійшла до редакції 16.06.2010 р.